Comisión de Legislación del Trabajo S/C	Versión Taquigráfica N° 1776 de 2008

SINDICATO ÚNICO DE LAS TELECOMUNICACIONES (SUTEL)

Delegación
ver exposición

SINDICATO DE FUECI

Delegación
ver exposición

SINDICATO DE PLUNA Y ASOCIACIÓN CIVIL DE PILOTOS DE LÍNEA AÉREA

Delegación
ver exposición

INTERGREMIAL MARÍTIMA

Delegación
ver exposición

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 24 de setiembre de 2008

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Tabaré Hackenbruch Legnani.

MIEMBROS: Señores Representantes Juan José Bentancor, Pablo Iturralde Viñas, Ivonne Passada y Jorge Pozzi.

DELEGADOS DE SECTOR: Señor Representante Pablo Abdala.

ASISTE: Señor Representante Juan José Domínguez.

INVITADOS: Por SUTEL, señores Efren Vázquez, Luis Guichón y doctor Roberto Rinaldi, asesor.

Por FUECI, señor Ismael Fuentes y señoras Noelia Álvarez de Ron, Gabriela Gordon, Claudia Hérnández, Ana Paula Marrero, Patricia de Cicco y Magdalena Casaña.

Por el Sindicato de Pluna y Asociación Civil de Pilotos Aéreos, señores Fernando Alberti, José Troncoso, Gastón Acosta, Fernando Zás, Nicolás de los Santos y Federico Zylberglajt.

Por la intergremial marítima, señores Carlos Martínez, Roberto Cuba, Máximo Bermúdez, Álvaro Etchepare y Eduardo Pedroza.

SEÑOR PRESIDENTE (Hackenbruch Legnani).- Habiendo número, está abierta la reunión

La Comisión tiene el agrado de recibir a una delegación del Sindicato Único de las Telecomunicaciones, integrado por el doctor Roberto Rinaldi y los señores Efren Gabriel Vázquez y Luis Guichón.

Los invitados solicitaron ser recibidos por esta Comisión para plantear un problema que tienen debido a que el Directorio de ANTEL pretende que determinados trabajadores abran empresas unipersonales.

SEÑOR VÁZQUEZ.- Soy el Prosecretario del Sindicato. Nosotros venimos a plantear la problemática específica que enfrentan aproximadamente cuarenta y seis trabajadores de la limpieza que se desempeñan, fundamentalmente, en el interior del país. Estamos denunciando aquí y ya lo hicimos en las Comisiones paritarias que desde el principio estos trabajadores fueron contratados como empresas unipersonales. Para nosotros esta relación de trabajo a través de una empresa unipersonal es una situación irregular. O sea que desde el principio es una relación laboral de dependencia directa encubierta por esta relación a través de una empresa unipersonal.

Hemos recorrido los caminos que plantea la Ley de Presupuestos y planteamos en las Comisiones paritarias esta problemática, al igual que algunas otras. El Directorio de ANTEL, además de la emitir la Resolución No.646 de 2008, no hace lugar al petitorio de regularizar a estos trabajadores a través de este mecanismo y, además, inicia un proceso de llamados a licitación para la limpieza en los lugares donde hoy están contratados estos trabajadores. A partir de estos hechos, nosotros empezamos a denunciar esta situación y plantear concretamente que se terminen las irregularidades. Hemos estado reuniendo pruebas de la relación de dependencia directa de esos trabajadores. Asimismo, hemos presentado denuncias al BPS y en algunos casos ya se ha pronunciado y planteamos la inminente pérdida de trabajo que sufrirían estos trabajadores en la medida en que siguiera adelante el llamado a licitación.

Ustedes conocen las consecuencias que tendría la pérdida del trabajo de estos trabajadores, teniendo en cuenta lo que significa un juicio por créditos laborales. Pero para nosotros lo más importante es la pérdida de la fuente laboral.

Hemos planteado alternativas al Directorio de ANTEL, pero no fueron tomadas en cuenta. Por eso, además de haberlo hecho en otros lugares, estamos acá denunciando la situación.

SEÑOR PRESIDENTE.- Voy a formular algunas preguntas. ¿Qué antigüedad tienen estos trabajadores de limpieza? ¿ Son todas mujeres o también hay hombres? ¿Estas personas están afiliadas a SUTEL o alguna otra organización sindical?

SEÑOR VÁZQUEZ.- Todos están afiliados a SUTEL. No todos los trabajadores tienen la misma antigüedad; oscilan entre los seis y doce años. No son todas mujeres; también hay dos hombres.

SEÑOR BENTANCOR.- Estas personas que están contratadas a través de empresa unipersonales ¿en algún momento fueron funcionarios de ANTEL?

SEÑOR VÁZQUEZ.- No.

SEÑOR BENTANCOR.- Entonces habrá cierta dificultad para solucionar la situación. Si hubiesen sido funcionarios como sucedió en muchísimos entes a los que se transformaban en empresas

unipersonales, sería posible la reversibilidad y el juicio. Pero en este caso el ente dice que no quiere más empresa unipersonal y entonces llama a licitación y cubre la situación.

SEÑOR VÁZQUEZ.- Es una licitación de empresas de limpieza.

SEÑOR RINALDI.- Desde el punto de vista jurídico, al observar el artículo 7º de la Ley de Presupuesto Nº 17.930, advertimos que el quid de la cuestión está entre la posición de ANTEL y la que sostiene el sindicato. ANTEL entiende que el vínculo inicial con el Estado no se desvirtuó, es decir, las trabajadoras fueron contratadas en el marco de una empresa unipersonal, y eso durante todo el proceso de la relación no fue desvirtuado.

Desde nuestro punto de vista, el artículo 7º debería interpretarse de otra manera. ¿Por qué para nosotros el vínculo está desvirtuado desde el inicio? Porque las trabajadoras fueron contratadas como empresas unipersonales, pero en realidad están contratadas bajo un régimen de subordinación y dependencia. ANTEL paga a la DGI, paga los aportes al Banco de Previsión Social y ellas durante estos años no trabajaron como empresas unipersonales para ningún otro patrón que no sea ANTEL. Durante estos años, como contrapartida no han percibido licencia, salario vacacional ni aguinaldo y si ahora rescinden estos contratos, teóricamente quedarían sin cobrar la indemnización por despido.

¿Dónde está desvirtuada inicialmente la relación? Yo, mediante un mecanismo encubierto que es el régimen de la empresa unipersonal, tengo una persona en relación de dependencia. Por eso, no entendemos por qué la Comisión paritaria dejó fuera esta situación y no la interpretó teniendo en cuenta el artículo 7º, con flexibilidad. Creo que el espíritu de la norma y del Gobierno era regularizar este tipo de situaciones, no dejarlas afuera.

Además, sin perjuicio de esto, debo decir que antes de que ANTEL dictara la resolución, el Banco de Previsión Social se expidió un mes antes, entendiendo como lo ha hecho siempre que estamos frente a una relación de subordinación y dependencia y, por lo tanto, declaró la relación de índole dependiente entre ANTEL y las trabajadoras. Después, ANTEL apeló esa resolución y el Banco de Previsión Social mantuvo la recurrida.

Hay un recurso en trámite y es evidente que si no hay solución a este tema estas trabajadoras van a plantear un juicio a ANTEL sobre el que, sin hacer futurología, me animo a decir que van a ganar. Además, ahora con la prescripción de los créditos pueden reclamar hasta cinco años para atrás. Este es un monto que la Administración va a tener que afrontar.

Nos parece que en este caso la aplicación del artículo 7º no fue feliz por parte de ANTEL. Nosotros, además de denunciar la situación y como hay un recurso en trámite, queríamos ver la posibilidad de que esto se modificara.

SEÑOR POZZI.- ¿Cuál es la alternativa que ustedes plantean? ¿Que ellas sigan en sus puestos con la misma relación contractual o con otra diferente?

SEÑOR VÁZQUEZ.- Nosotros, en este caso, estamos planteando el contrato a término.

SEÑOR RINALDI.- Lo que prevé el artículo 7º de la ley; que queden amparadas en la ley.

SEÑOR PRESIDENTE.- Es clarísimo que la situación por la cual se les contrató unipersonalmente fue para bajar costos y no pagar determinadas prestaciones sociales. Eso es clarísimo y fue parte de una política legal que llevó adelante el Estado, que se podrá compartir o no, pero el aspecto real es ese. Como bien dijeron acá, no tuvieron licencia, no tuvieron aguinaldo; es una razón de costos. Por lo que entiendo, el actual Directorio no quiere tener más ese tipo de situaciones y ustedes plantean que estas personas queden con contratos a término, contratos de función pública o zafrales a término, manteniendo una relación contractual directa con ANTEL, y que se suspenda la licitación. Esto es lo que supongo yo.

¿Hay posibilidades de que estas personas formen una cooperativa y se presenten a la licitación con algún tipo de ventaja, tal como ha sido el camino que se ha buscado en otros lugares?

SEÑOR VÁZQUEZ.- La experiencia que tenemos nosotros en cuanto a la competencia con las empresas de limpieza a nivel nacional, es que en algunos casos es muy desleal. Es muy difícil que las trabajadoras, con lo que ganan hoy por hora, puedan competir con cualquier empresa de limpieza que actualmente está pagando salarios muy depreciados. Uno de los impedimentos que vemos es que estas trabajadoras, creando realmente una empresa y no lo que tienen hoy, aparte de cobrar su precio por la hora, tendrían que comprar los materiales, la ropa de trabajo y evidentemente los aportes ya no los haría ANTEL, sino ellas como empresa. Si hoy se carga todo eso, es muy difícil que se pueda ganar una licitación.

SEÑOR BENTANCOR.- Simplemente quiero aclarar que es de orden en la Comisión escuchar a la otra parte, por lo cual se convocará al Directorio o a quien este quiera enviar en su representación para escuchar sus explicaciones. Eso crea las condiciones para ampliar la participación en el tema.

SEÑOR RINALDI.- Haremos entrega a la Comisión de las resoluciones del Banco de Previsión Social y la de ANTEL, ya que son documentos que es importante tener a la vista a la hora de conversar.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si mañana hacen un juicio, con ese documento del BPS donde reconoce que hay una relación de dependencia, claramente van a ganar en todo lo que refiere a reclamos laborales, ya que es el organismo competente en el tema.

SEÑOR RINALDI.- No solo el BPS lo reconoce, sino que la jurisprudencia en Derecho Laboral, desde el año 1990, que es cuando se produce la desregulación y comienzan a pulular estos contratos de empresas unipersonales, ha recogido casi en forma unánime este tema de la relación laboral encubierta y hay sentencias de sobra que amparan este tipo de situaciones.

De todas maneras, la idea no es hacer un juicio a ANTEL sino evitarlo, y ese es el planteo con el que viene el sindicato.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Qué costo tienen hoy para ANTEL estos cuarenta y seis trabajadores? ¿Se sabe el número?

SEÑOR RINALDI.- No.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión enviará la versión taquigráfica de esta reunión a ANTEL, a los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Industria, Energía y Minería, a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, al Banco de Previsión, al PIT-CNT y a SUTEL.

Muchas gracias por haber concurrido.

(Se retira de Sala la delegación de SUTEL)

(Ingresa a Sala una delegación de FUECI)

(Ocupa la Presidencia el señor Diputado Bentancor)

—— La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a las señoras Patricia de Cicco y Magdalena Casaña y al señor Ismael Fuentes, representantes de FUECI.

SEÑOR FUENTES.- Soy Secretario de Organización de FUECI.

Hoy venimos a plantear una situación que se está dando a partir de la instalación de grandes corporaciones de "call center" en el país. Algunas de ellas, inclusive, vienen con exoneraciones impositivas. Sin lugar a dudas,

traen mano de obra al país, pero tenemos algunas dificultades con el cumplimiento de las reglamentaciones laborales y con la forma en que actúan muchas de estas empresas.

En primer lugar, queremos aclarar que hay un proyecto de ley en el que tienen mucho que ver compañeros nuestros de la Central, entre ellos el compañero Migliónico que ha llegado al Parlamento, o por lo menos está en conocimiento de los señores Diputados. Este proyecto de ley es un eje muy importante para reglamentar una actividad nueva en el país y que en los últimos tiempos viene creciendo sustancialmente.

Queremos plantear algunos aspectos sustanciales para que luego las compañeras especifiquen qué ocurre en cada una de las empresas en que trabajan.

En primer lugar, nos vamos a referir a las condiciones de trabajo. En EUROCEN se trabaja hacinadamente. En esta empresa hubo una inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social donde se estableció que la cantidad de baños no era la reglamentariamente establecida de acuerdo con el número de trabajadores.

Con respecto a las vinchas, debo decir que estas se comparten, pero las disposiciones internacionales así lo manifestamos en la Comisión de Salud Pública y Asistencia Social indican que deben ser particulares de cada trabajador. Por ejemplo, nadie se pone el uniforme de otro, y lo mismo debería ocurrir con estos elementos.

El segundo tema también está vinculado con EUROCEN. Se trata de una empresa española que presta servicios desde Uruguay, pero su personal figura en la planilla de ADECCO, empresa suministradora de mano de obra. En definitiva, figuran como trabajadores de ADECCO, pero cumplen su tarea en EUROCEN, que vende hacia España. Esto genera situaciones muy compleja para los trabajadores pues, por ejemplo, para vender tienen que mentir y decir que están en España.

Desde que se instaló esta empresa hubo una serie de rotaciones y despedidos permanentes. El trabajador más viejo tiene seis meses de antigüedad. ¡Es toda una proeza llegar a los seis meses! Obviamente, esto motivó que las compañeras recurrieran a FUECI y se organizaran en un sindicato. Esto ocurrió después del 20 de agosto pasado día del paro genera, cuando la empresa despidió a dos trabajadoras. Ante esta situación hubo una serie de instancias en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pero todo finalizó con la firma del despido por parte de esas dos trabajadoras. Debemos entender que estamos hablando de trabajadoras muy jóvenes la mayoría lo son, con un promedio de veinticinco años de edad y sin ninguna experiencia sindical, lo cual lleva a que estas situaciones de despido sean aceptadas rápidamente. Eso generó una confrontación con la empresa.

Luego de eso hubo una inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, casualmente, al otro día de esa instancia la empresa despidió a veinte trabajadoras afiliadas al sindicato.

Creemos que en EUROCEN reitero que ADECCO es la suministradora de personal hay una situación clara de represión sindical para que el sindicato no se consolide, y por este motivo en forma permanente se despiden trabajadores. Comenzamos con ochenta despidos en marzo, algunos durante estos meses, y veinte el lunes anterior. Esto es lo que tiene que ver con la situación sindical.

También tenemos situaciones más complejas, que hacen a la relación laboral y al salario. Ningún trabajador sabe cuánto ganará en el mes porque los objetivos varían, y no solo en función de la venta. Si se venden diez teléfonos o diez conexiones, se toma como un solo elemento, porque la empresa hace un comparativo entre el tiempo de conexión, la venta y el tiempo que insume la conversación con el cliente. Estos son elementos muy subjetivos, porque quienes hemos trabajado vendiendo sabemos que una venta puede demorar diez minutos o tres horas, dependiendo del relacionamiento, del cliente en particular y de un montón de factores que a veces el vendedor no tiene las condiciones para transformar. Todo esto genera en el trabajador una situación de inconformidad, obviamente, por no saber cuánto va a ganar. Estos valores son cambiados permanentemente por la empresa, lo cual determina que la situación sea más grave.

Nuestra intención era plantear esto en el Parlamento. Sabemos que el proyecto de ley está a consideración y que estos elementos pueden ser incluidos en la iniciativa para regular una situación complicada. Seguramente, cuando los señores Diputados llamen a las empresas estas les dirán que están compitiendo con países como Perú, donde la legislación y las condiciones de trabajo son otras.

Si bien estas empresas ofrecen puestos de trabajo, nos preguntamos y nos preocupa qué tipo de trabajo estamos trayendo al país. Aparentemente, esto no resolvería problema alguno para la población si los trabajadores deben rotar cada tres o cuatro meses.

SEÑORA DE CICCO.- Hace cinco meses que trabajo en EUROCEN, es decir que soy una trabajadora antigua.

Esta empresa se divide en dos: una es denominada "Visitas" y la otra se llama "Captación". Quienes trabajan en "Visitas" llaman a clientes MOVISTAR esta empresa trabaja para MOVISTAR de España y ofrecen contratos o distintos tipos de celulares. De esta forma se tiene en cuenta el tiempo de escritura como lo llaman ellos, el tiempo de conexión, el tiempo que uno demora en realizar un cuestionario al cliente y las ventas que se realizan. Después de estar ahí, uno pasa a Captación por decisión de la empresa. Uno entra en Visitas ganando un salario y pasa a Captación con una rebaja salarial. ¿Por qué la rebaja salarial según la empresa? Porque trabajamos media hora menos. Aquí también se está infringiendo una ley porque está reglamentado que los "call center" tienen que trabajar seis horas. En esta sección que dije primero, Visitas, se trabaja seis horas y media, y hay un día a la semana que se hacen siete horas. En Captación hacemos seis horas, por eso nos rebajan el sueldo.

En Captación tenemos que captar clientes de otras compañías, y por supuesto esto es más difícil. Allí también tenemos el famoso tiempo de escritura y las ventas que haga cada funcionario. Tenemos algo que se llama ratio, que abarca el tiempo de escritura, las ventas que haga el operario y la calidad que tiene esa venta. Muchas veces hacemos una venta que nos da muchísimo trabajo porque como ustedes sabrán llamar a un cliente de ANCEL y llevarlo para MOVISTAR es muy difícil, hacemos todo el trámite, los convencemos, estamos media hora, cuarenta minutos, y resulta que nos sale algo que se llama tráfico, que significa que el cliente está en el Clearing. Eso no podemos determinarlo antes, y toda esa tarea que nosotros hacemos no se cuenta. Ese ratio famoso no nos suma. Entonces, empezamos con que tenemos que hacer ocho ventas en un mes, al siguiente trece ventas, y este mes tenemos que hacer treinta y cuatro, que sean ventas efectivas, que el cliente reciba el producto en su domicilio y lo acepte. Para nosotros es muy difícil, porque todos los meses nos están cambiando algo

Ahora pusieron algo que se llama calidad, que implica cómo le hablamos al cliente, cómo lo convencemos, y si no lo convencemos, por qué. Es un poco complicado de entenderlo para gente que no esté ahí, pero realmente para nosotros es difícil, y todos los meses nos van agregando algo nuevo.

También tenemos la trazabilidad, que consiste en las ventas que se nos caen. Si se cae una venta porque el cliente no estaba o porque no lo aceptó, ahí es un desastre. Puede llegar a haber un despido, dependiendo de la cantidad de ventas caídas que uno tenga.

Por otro lado, como decía Ismael, tenemos un salario en la mano de $ 4.400 y siempre nos prometen que por esas ventas vamos a ganar un montón de dinero, pero eso nunca lo vimos. Es más, si se llega al famoso objetivo las pagan dos meses después, porque en esos dos meses puede pasar cualquier cosa o el cliente se arrepiente, entonces no te las pagan. Nunca sabemos en definitiva lo que vamos a cobrar.

Asimismo, en EUROCEN está pasando algo que es sinónimo de una represión total por parte de los cargos medios. Nosotros nos dividimos por equipos y cada equipo tiene su coordinador. Esos coordinadores supongo yo mandatados están diciendo a sus equipos que si se afilian al sindicato van a ser despedidos o ponen parámetros exagerados y le echan la culpa al sindicato.

Tampoco tenemos vinchas las usamos todos, las sillas están destrozadas, estamos todos mal sentados, en sillas que se mueven; no tenemos apoya muñecas, no tenemos apoya pies. Todo esto lo vio el Ministerio cuando fue y le dio quince días a la empresa para que lo resolviera. Los baños son un desastre, son cuatro para casi quinientos empleados entre la mañana y la tarde.

Esto es más o menos en líneas generales.

SEÑORA CASAÑA.- Vengo en representación de Multivoice; participo también de la delegación para los Consejos de Salarios por subgrupo, y puedo dar una visión amplia de infraestructura de los "call center", más allá de las cosas particulares de cada uno. El tema de las vinchas en particular nos

preocupa porque las utilizamos todos los compañeros en dos o tres turnos. Vimos en unos estudios de la Facultad de Medicina, del Departamento de Salud Ocupacional, que esto es un foco infeccioso. Sin embargo, cuando las pedimos, las empresas alegan que en realidad eso genera un costo mayor al que pueden enfrentar, y que no es necesario porque está comprobado que no son infecciosas.

Con respecto a los apoya muñecas, tenemos un problema en particular entiendo se puede alegar que todas las personas que trabajan mucho tiempo frente a una computadora lo pueden tener: la tendinitis, que no está tomada como una enfermedad profesional. Pero si se va a los registros médicos de cada empresa, o mismo en DISSE, podemos ver que la mayoría de los compañeros ha estado por lo menos quince días con tendinitis. Obviamente los alegatos son múltiples, dicen que puede ser por el uso de la computadora en nuestra casa o por otras actividades; nunca se le da la derecha al tema del trabajo.

Tenemos el problema de las sillas, de los apoya pies, de la iluminación, la distancia de la computadora que a veces la tenemos muy cerca. Estas son cosas que están contempladas en el proyecto de ley del PIT CNT. Nos gustaría que se le diera un poco más de importancia tal vez se la están dando a la reglamentación de estas cosas.

En cuanto al horario, hay "call center" que trabajan seis horas, seis horas y media, siete, siete horas y media, ocho. Como no hay ninguna reglamentación y la mayoría de los "call center" trabajan seis horas o seis horas y media, hasta la octava hora se paga simple porque se considera que no son horas extra, ya que no hay ninguna reglamentación que diga que los "call center" tienen que trabajar seis horas, por lo menos aquí en Uruguay, y como no está tomado como trabajo insalubre si bien hay recomendaciones de la OIT respecto a eso aquí no se ha hecho ningún caso al respecto.

Nosotros estamos solicitando en la negociación que se haga una reducción a treinta y seis horas, lo que nos está costando. La quieren bajar a treinta y nueve, pero la estamos peleando para que sea treinta y seis; nos parece que no son cosas menores.

Con respecto a las condiciones de trabajo, los baños, las cocinas, los lugares de descanso, la mayoría no son buenos. Nosotros somos casi doscientos empleados la mayoría mujeres y tenemos tres baños. Hay un baño privado que utilizan los mandos medios y altos.

Hay tres empleadas, y el baño se limpia una vez por turno. Nos parece que estas no son condiciones de trabajo.

La mayoría de los "call center" se rigen por normas que ellos dicen están impuestas por el cliente. En este caso, en la mayoría de los "call center" el cliente más importante es MOVISTAR. Ponen tiempo en el aire, tiempo de escritura, y hay cosas que no son humanamente posibles. Todos tenemos una presión constante de que la llamada no puede durar un promedio mensual de dos minutos treinta; en todos los "call center" está estipulado que debe ser entre los dos minutos diez y dos minutos cuarenta, cuando en realidad no todos atendemos al mismo cliente ni hacemos las mismas tareas. Por lo tanto, el tiempo de llamada es muy relativo. También es relativo porque se le exige lo mismo a la persona que está trabajando hace un mes como a la que está trabajando hace dos años. Esa presión es constante.

Con respecto a las ventas, la gente en realidad hasta fin de mes o hasta que tiene la plata en la mano no sabe exactamente qué es lo que cobra, porque si la venta se cae, por más que esa persona haya hecho diez ventas, si el cliente al mes no lo paga a esa persona se le descuenta del sueldo esa venta que se cayó. No nos parece bien porque nuestro trabajo lo hicimos; lo que haga el cliente después es independiente.

SEÑOR PRESIDENTE.- Ustedes dijeron que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social había hecho una inspección. ¿Recibieron alguna información sobre eso?

SEÑORA DE CICCO.- Todavía no hace quince días, y la empresa tenía quince días para regularizar; hasta el día de hoy no hemos visto ningún movimiento. Nosotros trabajamos en un lugar grande pero muy cerrado, no tenemos ventilación ni nada que se le parezca, y no han hecho absolutamente nada..
SEÑOR PRESIDENTE.- Parecería que este es un tema importante. Dado que ha transcurrido el tiempo que se le dio a la empresa, enviaremos la versión taquigráfica de esta sesión a la Inspección del Trabajo del Ministerio para que tome cartas en el asunto.

¿Tienen idea de cuánto se gana por cada venta? ¿Es un promedio?

SEÑORA CASAÑA.- Depende de cada empresa, del producto que se vende y del mes. No hay nada fijo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Aproximadamente, ¿cuánto significaría? Un trabajador que gana $ 4.000 líquidos por mes, ¿cuál es el incremento por una o dos ventas?

SEÑORA DE CICCO.- Nosotros tenemos objetivos. Por ejemplo, nuestro objetivo es hacer 34 ventas. Si hago menos de 34 ventas mensuales, de 10 a 15, son $ 10 la venta; de 15 a 20, sube a $ 25 y luego saltaría a $ 100 por venta. Pero todo esto lo pagan dos meses después, por si la venta se cae por algún motivo. Y eso nunca lo sabemos. Es más, podemos revisar las ventas que hicimos y muchas veces las vemos como "portadas", que quiere decir vendidas, pero a los dos meses aparece que no es así. Entonces, no tenemos cómo comprobar que esa venta realmente se cayó. No tenemos forma de comprobarlo. Ellos nos dicen que se cayó y que no la van a pagar. Por otro lado, a los trabajadores de ADECCO nos dicen que la empresa no tiene nada que ver, que es EUROCEN; y EUROCEN dice que es ADECCO. Eso pasa por estar en una suministradora de empleo. A veces pasan quince o diez días del mes y no sabemos cuál es el objetivo ni dónde estamos parados. Mañana vienen y me dicen que estoy despedida porque no llegué al ratio y yo no lo sabía porque eso no me lo dicen; lo manejan ellos y nosotros no lo sabemos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Estamos frente a un proceso de tercerización claro.

En segundo lugar, una de las cosas que se podría discutir como paritaria si hubiera posibilidad de tener un sindicato funcionando adentro, sería el contar con las listas. No digo que estuvieran en una pared, pero sí que los trabajadores tuvieran acceso a eso para saber cuál ha sido la evolución de los clientes que se captaron. Eso permitiría, inclusive, trabajar por la positiva para mejorar si algo está pasando y para saber por qué los que uno captó se han borrado, aunque eso pueda ser un poco aleatorio. Todo eso va a depender de que se haga respetar el tema de los fueros sindicales. Para eso se ha trabajado mucho tiempo y, por lo visto, aquí eso no se está cumpliendo.

(Ingresan a Sala las señoras Noelia Álvarez De Ron, Gabriela Gordon, Claudia Hernández y Ana Paula Marrero).

SEÑOR POZZI.- Quiero que quede constancia de que las compañeras De Cicco y Casaña son delegadas de cada uno de sus respectivos "call center" y, además, forman parte de la delegación de FUECI en el Consejo de Salarios. Esto es importante en el marco de lo que nos están denunciando, que es una especie de persecución sindical.

SEÑORA ÁLVAREZ DE RON.- EUROCEN tiene dos turnos: el de la mañana y el de la tarde, donde se dan dos vidas totalmente distintas. En la tarde el problema de la persecución sindical es cada vez más constante y el trato de los mandos medios hacia los delegados es cada vez más importante en cuanto a solicitar que denunciemos el nombre de las personas que están y tratarnos de cualquier cosa.

Además, hay toda una desregularización en el sistema, tanto en los cobros de los incentivos como de las comisiones. Reitero que de acuerdo con el gerente, hay dos sistemas totalmente distintos en la mañana y en la tarde en la misma empresa.

SEÑOR POZZI.- También me parece importante señalar que hay cosas que la Comisión puede hacer y otras que no, más allá de recibir su planteo y, eventualmente, citar a la otra parte para que venga y nos diga qué piensa.

Quizás se me traspapeló, pero no recuerdo haber visto el proyecto de ley de salud ocupacional que se señalaba. Me gustaría que nos lo alcanzaran.

SEÑORA PASSADA.- Tengo idea de que ese proyecto está a estudio de la Comisión de Salud Pública y Asistencia Social, porque ellos fueron recibidos allí.

SEÑOR POZZI.- Sería bueno contar con una copia de ese proyecto y ver si hay cosas que podemos impulsar desde aquí.

Ustedes plantean todo un cúmulo de cosas. Puede parecer algo menor, pero el hecho de que alguien sostenga que las vinchas son transferibles porque no hay posibilidad de ningún tipo de transmisión de enfermedades es ridículo, porque en cualquier parte del país cuando te dan tapaorejas para el ruido, te lo dan como una cosa personal e intransferible. Eso es mínimo pero marca el contexto en el que estamos embarcados.

Con respecto al salario, la forma en que se paga y ese tipo de cosas a priori, por supuesto, uno no está en absoluto de acuerdo con que el trabajador no sepa transparente y exactamente cuánto va a cobrar y si lo que vendió está computado como vendido o no; si se cayó, deberían recibir explicaciones porque, en definitiva, están jugando con la plata de cada uno de ustedes es más limitada nuestra intervención. Sin embargo, el proyecto de ley de salud ocupacional, se podría analizar.

Se trata de una actividad nueva que en el país ha explotado en los últimos tres años. Existen formas de comparación porque en el Estado también hay "call centers" y tienen una forma de trabajo. Habría que ver cuál es la realidad de los privados con respecto a los del Estado. Obviamente, como es una actividad que recién aparece, trae problemas nuevos que no conocemos, y una parte importante de ellos pueden solucionarse. Reitero que, cuando contemos con una copia del proyecto, la Comisión podrá ponerse a trabajar al respecto.

Por supuesto, también daremos curso al trámite ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que señalaba el señor Presidente.

SEÑOR ITURRALDE.- Me parece que tendríamos que comunicarnos con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y con alguna Cámara de patronales que esté nucleada en torno a esto, para consultarle acerca de cuáles son las condiciones.

Quisiera saber si dentro del Consejo de Salarios hay algún subgrupo con este tema, porque no lo tengo claro. Si existe, quizás tendríamos que solicitar la concurrencia de Condiciones Ambientales de Trabajo y de Condiciones Generales de Trabajo, para que se haga un estudio a fin de saber si están cumpliendo con todo lo especificado en el subgrupo del Consejo de Salarios y, fundamentalmente, para saber lo que manifiesta en cuanto a la aleatoriedad, a la forma de pago, a la incertidumbre, cuánto va a ser el salario y qué es lo que va a pasar.

Este tipo de actividad está muy desarrollada en el mundo, uno ha visto lo que pasa y suelen tener una parte aleatoria con parámetros claros cuantificables. Pero aleatorio no quiere decir después vemos, cómo hago para no pagarte lo que fuere o si te pago, cómo lo hago. Entonces, me parece que tendríamos que pedir al Ministerio alguna información que, inclusive, podría ser informal, y esperar el resultado de la Inspección General del Trabajo y el proyecto de Walter Migliónico. En principio, me parece que esos son los caminos.

SEÑOR FUENTES.- Tenemos claro el cuál es el funcionamiento y el objetivo de la Comisión. Obviamente, esto es una caja de resonancia y hay cosas que puede hacer y otras que no. A nosotros nos interesan tres elementos que son fundamentales. Por supuesto que uno es que el proyecto de ley reglamente algunas cuestiones, principalmente las vinculadas con la salud. Yo creo que este proyecto fue presentado en la Comisión de Salud Pública y Asistencia Social, porque la compañera Tania Marín, integrante de la Comisión de Salud e Higiene del PIT-CNT de nuestra Federación, estuvo allí.

Otro elemento es la denuncia de algunos aspectos, fundamentalmente de la empresa EUROCEN, porque viene al país con exoneraciones impositivas. Me parece muy bien que se las den a empresas que se instalan, a capitales que vienen a ocupar mano de obra, pero se debe cumplir con la reglamentación y con los parámetros de relacionamiento laboral que hoy el país está empezando a desarrollar.

Nosotros estamos convencidos de que en materia de relacionamiento el país ha mejorado sustancialmente. Entonces, nos parece de Perogrullo que venga este tipo de empresas con exoneraciones impositivas y no cumplan con esos parámetros.

El tercer elemento está vinculado específicamente a algunas cuestiones más profundas que tienen que ver, por ejemplo, con el papel va a jugar el Banco de Seguros de Estado ante determinadas enfermedades que hoy son profesionales. Seguir negando que la tendinitis es una enfermedad y decir que se puede contraer en la casa por estar todo el día chateando es una locura; no es un argumento de fondo. Basta ver los índices de trabajadoras y trabajadores que van a DISSE por este concepto, y la cantidad de empleados de "call center" y de cajeras de supermercados es muy alta; inclusive, son más que los que trabajan, por ejemplo, con una cortadora de fiambre.

Entonces, tenemos un problema y creemos que, sin lugar a dudas, este ámbito es uno de los vinculados en la materia.

Para terminar, quiero agradecer que nos hayan recibido porque, sin duda, el tema lo amerita.

SEÑOR PRESIDENTE.- Nos vamos a comunicar con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a partir de que los plazos ya estarían cumplidos, para ver qué demora hay en cuanto a una segunda visita y ver si la empresa se ajustó a las condiciones que se le requirieron.

Nos parece importante que la versión taquigráfica de la reunión de hoy se envíe a la Cámara de "call center" para que ellos, que están negociando a nivel del Consejo de Salarios, tengan esta referencia y nos puedan hacer llegar su punto de vista. Inclusive, no descarto que podamos invitarlos a que participen de la reunión.

Con respecto al proyecto sobre salud ocupacional, también nos vamos a preocupar por tenerlo aquí, para ver junto con los compañeros de la Comisión de Salud Pública y Asistencia Social a qué resolución han llegado, si es que lo han hecho.

Creo que este tema es muy importante; hemos presentado hace unos días un proyecto sobre la jornada laboral en el sector los de servicios, que de hecho, se vienen considerando de a uno

Por ejemplo, vino un proyecto sobre porteros; el más grande que vino quizás fue el relativo al servicio doméstico. Advertimos que hay como un vacío, que todo el mundo lentamente ha ido accediendo a tener las reglas de juego en su sector y que el sector servicios también es pasible de ser regulado mediante una legislación en cuanto a la jornada laboral y a otras situaciones. Es muy probable que la jornada laboral para el sector servicios sea la clásica, la de las ocho horas. Entonces, cobra sentido el hecho de que ustedes tengan una evaluación concreta de las condiciones, porque eso determinaría si se bonifica o no la actividad mediante una disminución de la cantidad de horas durante las que están expuestos a esas condiciones, o por el lado de la otra parte, que también ustedes saben que funciona, que es el hecho de eliminar las causas de las eventuales situaciones laborales que se presenten. Este es el camino por el que ha incursionado más la administración de legislación del trabajo, es decir, eliminar la causa, no reconocer que hay determinada enfermedad profesional y entonces bajar la jornada laboral a seis horas. Si hay una enfermedad profesional, va a permanecer, con seis horas como con ocho. Hay que tratar de eliminar las causas, y cuando no se puede, se bonifica.

Como ustedes saben, el lugar bonificado paga más al BPS y por eso las empresas se resisten bastante a entrar en esa franja. Entonces, hay que chequearlo objetivamente para ver si aquí estamos frente a una enfermedad profesional y si amerita pedir un régimen que se salga del común de las ocho horas diarias con los descansos correspondientes, etcétera.

Les agradecemos la presencia. Vamos a dar estos pasos para colaborar en la búsqueda de una solución justa.

(Se retira de Sala la delegación de FUECI)

(Ingresa a sala una delegación del sindicato de PLUNA y de la Asociación Civil de Pilotos de Línea Área)

—— La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el agrado de recibir al sindicato de PLUNA y a la Asociación Civil de Pilotos de Línea Área. La delegación está integrada por los señores Alberti, Troncoso,

Acosta, Zás y De los Santos.

No hace mucho tiempo en esta Comisión hemos recibido su visita y en la tarde de hoy los atendemos para saber cómo ha evolucionado la situación conflictiva que están viviendo y cuáles son sus planteos.

SEÑOR ALBERTI.- Agradecemos a esta Comisión por la rápida respuesta que nos ha dado al solicitar ser recibidos.

En principio, la situación en PLUNA se mantiene en el mismo formato que días anteriores. Estamos en un proceso de conciliación, que está siendo bastante cerrado por parte de quienes están negociando: Campiani, el 75% de la empresa con el 25% del Estado, PLUNA Ente Autónomo. Hasta el momento no hemos tenido respuesta por parte de las organizaciones sindicales a la propuesta de llevar a cabo una reunión.

Durante esta situación que estamos atravesando que, como se sabe, empezó hace más de nueve meses las organizaciones sindicales denunciamos en distintos ámbitos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en PLUNA Ente Autónomo y en la propia Dirección de la empresa que el consorcio Leadgate Investment estaba desmantelando la línea a Madrid y que si no se tomaban medidas rápidamente por parte de la Dirección eso llevaría a una situación de conflicto en el futuro.

En pleno período de negociación el señor Campiani convoca en forma individual a los trabajadores y les plantea una operación a Nigeria, África, para llevar peregrinos a La Meca. El año pasado se realizó una operación igual con un avión 757. Se trata de un negocio puntual de aproximadamente cuarenta y cinco o sesenta días.

Los trabajadores nos preguntamos rápidamente cómo puede suceder esto; se supone que estamos en un período de conciliación. Hemos presenciado más de quince horas de interpelación a los Ministros; se iba a discutir no solo el tema de la línea a Madrid, que es coyuntural, sino también una cantidad de temas más como, por ejemplo, los temas macro: quién se va a hacer cargo del déficit que hoy tiene la empresa, o del déficit que ha generado esta gestión de Campiani y su gente; después se pondría arriba de la mesa que iba a pasar con el plan de negocios que se firmó en febrero de 2007 entre Campiani y los socios del Estado. Repito: se iba a discutir a fondo todo eso y también cómo sale que ese avión 767 que operaba la línea a Madrid hoy suspendida automáticamente se ofrezca para empezar a volar en forma no regular en distintos puntos del planeta, en este caso, una operación a África, reitero, la misma que se hizo el año pasado.

El primer punto que nos preguntamos es qué pasó, si la conciliación ya finalizó, por qué no se dice nada con respecto a lo que está pasando en la conciliación. Si el avión 767 se va a disponer cuarenta y cinco o sesenta días para una operación no regular, un negocio puntual, entonces, los trabajadores debemos entender que la operación a Madrid va a estar suspendida entre sesenta y noventa días por lo menos. ¿Qué va a pasar con el resto del plan de negocios que se firmó? Porque no se trata solo del tema de la línea a Madrid.

Desde hace tiempo, cuando surgió este problema, hemos estado diciendo que hay una cantidad de negocios que también van de la mano del avión. Una de las unidades de negocio estratégicas, la carga, va de la mano del 767. Si ese avión sale de la malla, seguramente, la unidad de negocios de carga también se desmantelará. Hay una cantidad de cosas más.

Todo esto viene de la mano de una cantidad de provocaciones a las que las organizaciones sindicales hacemos frente día a día. Como se sabe creo que algunos legisladores ya están al tanto, nosotros denunciamos ante el PIT CNT y ante el propio Director de Trabajo la existencia de una carta la vamos a hacer llegar a la Comisión, firmada por la empresa, violatoria de la legislación laboral del Uruguay. En dicha carta la empresa manifestó, veinticuatro horas antes de la movilización que se desarrolló el día 9 de setiembre, que realizaríamos algo totalmente ilegal, y amenazó a los trabajadores con represalias si la llevábamos a cabo. Esta carta fue respondida por las organizaciones sindicales y está en manos del Director de Trabajo.

Esto sucede día a día. Los compañeros nuestros pilotos y Comandantes del 767 han sido amenazados si no aceptan la operación de Nigeria, diciéndoles que automáticamente irán al seguro de paro. También están siendo amenazados los tripulantes de cabina. La empresa manifiesta que habría sobrantes de auxiliares de

cabina al no operar la línea a Madrid. Por lo tanto, si no se acepta la operación de La Meca, la empresa no tiene más remedio que enviarlos al seguro de paro.

Insisto en que estamos denunciando todo esto sin que haya finalizado la conciliación. Por lo menos, según lo que hemos escuchado por parte de la empresa, no de las autoridades, la conciliación no finalizó. Ahora se está llevando a cabo una reunión que se pensaba hacer el día lunes pero que se postergó para hoy.

Estas son las inquietudes que queríamos trasladar a esta Comisión, ya que la empresa no solo viene amenazando sino que, a su vez, da mensajes a los trabajadores a través de reuniones puntuales anunciando que los resultados de la conciliación no van a tener ningún tipo de efecto positivo para todo lo que las organizaciones sindicales estamos planteando, por ejemplo, conocer qué va a pasar con la operación de PLUNA en los próximos dieciocho o veinticuatro meses. El señor Campiani se ha encargado ha delegado en intermediarios que tiene dentro de la organización de anunciar a los trabajadores que la decisión ya está tomada, que la línea Madrid no va más, que el plan de negocios será totalmente regional, que el avión 767 se va a utilizar en forma "chartera" y que si los trabajadores no estamos de acuerdo, lo más factible es que el avión se devuelva; avión por el que como bien se informó hace poco a la opinión pública la empresa tiene más de tres meses sin pagar el "leasing". Como bien se informó hace pocos días a la opinión pública, la empresa lleva más de tres meses sin pagar el leasing de este avión. Por lo tanto, los compañeros que van a realizar la operación a África, también tendrán el riesgo de que si este señor no paga, el avión pueda quedar detenido en cualquier lugar donde no operamos en forma regular.

SEÑOR ZÁS.- Quiero hacer una aclaración con respecto al tema del avión 767, sobre todo, la última parte, que señaló el señor Alberti. Dentro del contrato de alquiler de ese avión, existen las condiciones de reposición del avión. Es decir, con tres meses de deuda la empresa lo puede reposicionar en cualquier parte del mundo, porque ese contrato fue firmado en Estados Unidos; se rige por las leyes norteamericanas y no por las uruguayas. Ellos se quieren asegurar de que pueden reposicionar ese avión en cualquier parte del mundo a partir del tercer mes de deuda.

Esta es una preocupación más que se nos agrega a la operación de África.

Por otra parte estando en medio de una negociación por los pilotos por las condiciones de ir a volar a África, la empresa sale a la prensa denunciando cuáles son nuestros sueldos y lo que estamos pidiendo. Todo ello lo hacen en el medio de una negociación que todavía seguimos hablando, y por la que no se llegó a ninguna conclusión; simplemente estamos charlando. Esta es una forma de presionar. En ocasión de esas charlas, en un mismo día, se nos echó de la oficina una vez, se nos dijo que se iba a devolver el avión y que nos enviarían al seguro de paro. Esto ocurrió en una sola reunión, y fue el Gerente General Matías Campiani quien nos dijo todo esto, que es el que tiene las potestades para hacerlo y no alguien que esté por debajo de él.

Además, en ese momento, nos dijo que había hablado con el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social estábamos hablando un domingo y que este le comunicó que estaba muy bien que nos enviaran al seguro de paro, que no había ningún problema. Entonces, es muy difícil negociar así y trabajar bajo esa presión sin saber lo que uno va a hacer de su vida, primero, porque a uno le cortan su ruta normal. Yo hace veintiocho años que estoy en PLUNA y hace catorce años que hago la ruta a Madrid. Entonces, cambiar las condiciones de trabajo, mi modo de vida y, además, sentir esa inseguridad de que mañana me manden al seguro de paro, devuelvan el avión o me quede en la calle. Es difícil trabajar así, más aún cuando uno tiene la responsabilidad de llevar a doscientas ochenta personas en un avión de US$ 60:000.000; debemos tener la cabeza en esto y no pensar en otra cosa.

El problema es que no se está hablando con un empleado común: nosotros tenemos que estar muy concentrados en lo que hacemos porque somos responsables de un montón de cosas. Y, en verdad, las vidas de todas esas personas están en nuestras manos; no es una ficción. Reitero: debemos estar muy concentrados.

A veces por ahí se dice: ¡cuánto le pagan a los pilotos! Sí, pero debemos cuidarnos la salud tanto física como mental, hay que estar centrado y tener ciertas condiciones y habilidades que otras personas no tienen. Esa responsabilidad se paga.

Cuando cualquiera de ustedes se sube a un avión quiere que el que está delante esté lo más tranquilo posible. Entonces, se encomiendan a esa persona que debe estar tranquila, y nadie quiere que se lo agite demasiado para que piense en lo que tiene que hacer con el avión y no en qué pasará cuando llegue a su casa, si tendrá empleo o no.

SEÑOR DE LOS SANTOS.- La gran pregunta que nos hacemos los sindicatos es esa: ¿hacia dónde va PLUNA? ¿Cuál es el nuevo plan de negocios que hay para PLUNA?

El Gerente General nos dice que el nuevo plan de negocios está aprobado por parte del Gobierno, que únicamente se basa en lo regional, y refiere al desarrollo de un negocio de carga inteligente, que muy poco tiene que ver con lo que estaba presentado en el plan de negocios que se dio a conocer el año pasado.

Por otro lado, nos dicen que estamos en un período de conciliación y que todavía no hay nada aprobado ni resuelto. Sin embargo, la empresa sigue tomando medidas que, evidentemente, nos hacen creer que sí hay algo aprobado, que está decidido y que en la conciliación definitiva se están negociando otras cosas, que no tienen nada que ver con el cumplimiento del plan de negocios. Además, nos dan a entender que las modificaciones ya están hechas y que lo que se llevará adelante es el nuevo plan de negocios. A su vez, estamos preocupados porque hay un montón de negociaciones como la que se realiza en los Consejos de Salarios, que también están trancadas, paradas, a la espera del resultado de la conciliación. Esto es lo que expresa la empresa cuando nos juntamos en el Ministerio.

Reitero: esas negociaciones están quietas a la espera de los resultados de una conciliación. Por un lado, se nos dice que ya tienen un resultado, una definición, pero no se da a conocer. Entonces, la gran pregunta es cuál es ese plan de negocios, esa definición y cómo va a quedar PLUNA después de todo esto.

SEÑOR TRONCOSO.- Yo soy piloto de PLUNA.

Quiero hacer una precisión. Los gremios hemos dejado plasmado en DINATRA lo conceptual de todo esto, es decir, a qué nos debemos. En primer lugar, hicimos referencia a lo que rige a PLUNA, es decir, cuáles son sus derechos y obligaciones como empresa de transporte aéreo regular de pasajeros; son líneas aéreas regulares dentro de la región, intercontinentales, etcétera.

En segundo término, habrá que demostrar realmente que el avión 767, la línea a Madrid, da pérdida, porque hasta ahora lo que se ha dicho está agarrado con alfileres. Nunca terminamos de entender por qué hay pérdidas: un día se dice que es por el combustible, otro día que es por el avión, que no hay pasaje, que los pasajes no se venden, etcétera.

Asimismo, dejamos establecido que, si realmente esa línea da pérdida lleva veintisiete años operando para PLUNA y, sobre todo, para el Uruguay, estamos dispuestos a aceptar alternativas de línea aérea regular, es decir, si quieren volar a Caracas, que se vuele a Caracas, a México, a Miami, a Bogotá, a Lima o a Panamá, como decía el señor Presidente de la República; todo dentro de lo que es el transporte aéreo regular de pasajeros.

Por último, está la opción de un chárter. Lo concluyente de todo esto es que en esta situación la empresa se ha dado el lujo de desmantelar una línea aérea regular con todas las obligaciones que ello implicaba. Y el destino que tenía ese avión, ahora se dispone de él las veinticuatro horas para cualquier cosa, o sea para que realice distintos vuelos no regulares totalmente no digo irregulares porque estén fuera de la legalidad, a cualquier parte del mundo, y supongo que el Estado controlará. Se habla de vuelos a África, el año que viene a Oceanía, a unas islas, cambiando el sentido elemental que siempre ha tenido PLUNA como empresa de bandera uruguaya

No nos oponemos a analizar estas alternativas, pero no podemos desvestir a un santo para vestir a otro.

También quiero recalcar que se corre el riesgo de perder el avión si no se paga el leasing operativo, porque se deben tres meses. Por este motivo, el avión puede quedar detenido en cualquier parte del mundo.

Por último, quiero aclarar lo siguiente. Últimamente ha habido versiones de prensa lamentables. Cuando se estaban haciendo negociaciones con los pilotos, en las que se debía definir si se acepta esa operación o no, se

publicaron salarios que están fuera de la realidad. Ningún piloto de PLUNA gana US$ 6.000 de sueldo y, además, no es cierto que hayan pedido US$ 5.000. Esta es una nueva mentira, igual que la que se publicó en el diario "El País", un domingo de julio del año 2006 por el Presidente de PLUNA, en la que se decía que los pilotos ganaban $ 160.000. Eso es lo que los pilotos hemos aspirado ganar desde los Consejos de Salarios de 2005; no ganamos ni la mitad de esa cifra. Quería hacer esta aclaración.

El piloto que ganan más es Comandante del 767 y con la antigüedad percibe $ 77.388 nominales, el básico, más una productividad menos el IRPF; todos pueden sacar la conclusión. En la mano cobra $ 70.000, punto y aparte. Eso es lo que cobra un piloto intercontinental de PLUNA. Ningún piloto del mundo, ni los que vuelan en un Bombardier cobran US$ 10.000.

Es importante hacer esta aclaración porque en la prensa salen informaciones totalmente erróneas, provenientes de la jerarquía de la propia empresa, que confunden a la gente.

SEÑOR DE LOS SANTOS.- La preocupación de los trabajadores se debe a la diferencia que hay entre el plan de negocios que se presentó hace un año y el que podría llegar a presentarse ahora. Debido a las grandes variables y distorsiones que tienen, se comprometen directamente no solo los intereses del Uruguay y los trabajadores, sino también trabajos que están por fuera del PLUNA, es decir, trabajos indirectos. Aparentemente, se está dejando por fuera el negocio de carga, así como también el de autoprestación de servicios en el Aeropuerto de Carrasco, es decir, los ómnibus que llevan a los pasajeros. Todo eso que estaba previsto en el plan de negocios presentado al Gobierno hace algo más de un año, está quedando por fuera. Además estaría quedando afuera el desarrollo de rutas internacionales, con lo que esto significa.

En este nuevo plan de desarrollo están quedando muy por fuera los intereses del Uruguay y de los uruguayos y es lo que nos preocupa.

SEÑORA PASSADA.- No es necesario decir a la delegación que en más de una oportunidad hemos estado hablando sobre el tema y, por lo tanto, ya sea directa o indirectamente, tenemos algún conocimiento de la situación.

Creo que el sindicato hacía referencia a la declaración de la Gerencia General de PLUNA con relación al paro de los días 8 y 9 de setiembre.

Voy a formular algunas preguntas para que luego puedan ser respondidas.

Quisiera saber si esto está presentado a nivel del Ministerio, de la DINATRA. Supongo que el PIT-CNT lo habrá presentado ante la OIT, ya que se trata de una clara violación al derecho de huelga e, inclusive, a la propia organización sindical. Me gustaría saber si se ha encaminado en ese sentido y si ya han obtenido alguna respuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Planteo esto en cuanto a la afectación a la organización.

Otra de las preguntas que quería formular recién fue respondida por uno de los integrantes de la delegación. Me refiero a la situación de los salarios. Fue aclarado que no es cierto que se les pagara US$ 6.000 y que, además, en las negociaciones en los Consejos de Salarios, ni siquiera se han acercado a esa cifra.

También me gustaría que me dijeran a partir de qué momento en el plan de negocios presentado por estos empresarios se dejó el tema de las cargas y de las ventas de pasajes. Tengo entendido que esto también afecta, directa e indirectamente, a la situación en que hoy se encuentra PLUNA. Asimismo, ustedes también hacían mención a la compra y al cumplimiento de determinados aviones que estaban dentro de la propuesta que se les había hecho dentro del negocio.

Por otro lado, quisiera saber en qué situación se encuentran hoy. ¿Existe o existió algún ámbito tripartito? ¿Se ha dado la posibilidad de que en un mismo ámbito pudieran estar los ejecutivos, la empresa y los trabajadores? Pienso que ese ámbito sirve no solamente para ver la situación laboral o las consecuencias que podría tener, directa o indirectamente, este tema sino también porque generalmente el trabajador es el que tiene un conocimiento diario del servicio que se está ofreciendo. ¿Se ha hecho un seguimiento del cumplimiento de lo que se había aprobado en el plan de negocios? Me gustaría saber si eso existió o no y en

caso de existir qué fue lo que sucedió que no hubo un seguimiento. También quisiera saber si han existido posibilidades extras por parte de algún inversionista o si hay algo en el camino. Planteo todas estas interrogantes a efectos de que nosotros podamos ver cuál es la situación.

Como conozco cuál es el estilo de la Comisión, sé que a la brevedad citaremos a la empresa para ver todo el tema. La Comisión ha actuado en otros hechos. Por ejemplo, ayer fue convocada para tratar la situación de los trabajadores del transporte pero, por suerte, se llegó a un acuerdo y no tuvimos que intervenir. De todos modos, podemos ofrecer alguna articulación cuando los ámbitos se han cerrados o quizás todavía no se abrieron.

SEÑOR ALBERTI.- El compañero Zás trajo un trabajo cuya presentación dura aproximadamente cuarenta minutos. Si no disponemos de ese tiempo, podemos dejarles una copia. En ese esquema no solamente se trata el tema de la línea a Madrid, sino la situación general de PLUNA, desde que comienza la firma de los acuerdos en febrero de 2007. Allí se demuestra la cantidad de incumplimientos que hubo desde esa firma hasta estos días.

Asimismo, se entra en detalles sobre la línea a Madrid. Allí se explica desde cuándo la empresa comienza a tomar decisiones que van en contra del desarrollo de la ruta a Madrid. La primera de ellas fue la decisión de sacar la escala de Río de Janeiro. Nuestro avión hacía la ruta Montevideo-Río-Madrid y eso nos permitía operar no solo con el negocio de pasajeros, sino también con el de carga. Hubo una decisión gerencial, por parte de este grupo, que decidió cancelar la escala en Río de Janeiro y volar en forma directa. Esto significó tener solamente una parte del negocio y el negocio de carga se fue diluyendo. Si el avión sale de Carrasco con la capacidad completa, es muy difícil llevar carga. Los compañeros podrán explicar esto más detalladamente.

El desmantelamiento empieza alrededor de julio o agosto de 2007, cuando se toma esa decisión, pero luego sigue con una cantidad de decisiones más. Nosotros planteábamos un ejemplo: si pongo a mi madre que fue funcionaria electoral durante treinta años a conducir en Madrid, seguramente tendremos resultados negativos. Ellos cambiaron todo el cuerpo gerencial en Madrid y pusieron gente de su confianza pero con poco conocimiento sobre el transporte aéreo. Por ejemplo, el señor Raúl Rodríguez, socio de SAO, es una de las personas que está en Madrid, y se lo puso a trabajar en esa línea, pese a que tiene poco conocimiento del transporte aéreo. A su vez, se tomaron una cantidad de decisiones en contra de PLUNA y a favor de algunos negocios puntuales que ellos mantenían en Madrid.

¿Cuáles son los negocios? En primer lugar, cortaron todos los contratos de venta que había en España con todos nuestros vendedores desde hace más de veinte años.

Nosotros siempre ponemos como ejemplo que en Barcelona había un GSA, que es el contrato que PLUNA hace con este tipo de empresas, los cuales son representantes de PLUNA en Cataluña...

SEÑORA PASSADA.- Para que conste en la versión taquigráfica, ¿podría decirnos a partir de qué fecha se realizaron los cortes en las ventas?

SEÑOR ALBERTI.- No recuerdo la fecha exacta, pero alrededor de setiembre u octubre de 2007. Es decir nueve meses antes de la decisión de suspender la línea a Madrid.

Esa persona en Barcelona vendía más del 50% del vuelo de PLUNA desde España. La colectividad uruguaya viajaba en PLUNA a través de ese vendedor, y es muy comentado que en Barcelona en lugar de tener en la heladera pegados el logo y la grifa de PLUNA, tienen el de esta gente. Ellos manejan la base de datos en la que están todos los uruguayos, desde hace más de veinte años. Por ejemplo, yo viajo el 4 de diciembre de todos los años; el individuo en julio o en agosto ya tiene la reserva del 4 de diciembre para toda la familia, solo llama y avisa, y le dan mejores precios.

Rápidamente cortaron con la venta de esta gente en el exterior que vendía el producto PLUNA y se lo entregaron a otros operadores. En este caso, el vendedor terminó poniendo a los pasajeros en Iberia y en Tam. Hoy, la colectividad uruguaya vuelve si tiene lugar en el vuelo directo Madrid-Montevideo por Iberia o vía San Pablo a través de la operadora brasileña de Tam.

Así se tomaron una cantidad de decisiones más. Trataron de vender a través de la página web en Internet; se hizo muy poca inversión en ese canal de venta. Por otro lado, la Unidad de Negocios de Carga en su plan de negocios tenía pensado pasar a PLUNA de una facturación de carga de US$ 3:000.000 anuales a US$ 59:000.000. Esa fue la presentación del plan de negocios. Allí estaba contemplado el decreto de puerto libre a partir de diciembre de 2008.

No hicieron absolutamente nada. Estaba previsto que el carguero iba a ser incorporado en los primeros meses de 2008, pero no llegó nunca. Los trabajadores hicimos distintos planteamientos en cuanto a cómo invertir en el negocio de carga, a través de la venta de activos que hizo este grupo empresarial. No olvidemos que vendieron locales de PLUNA en el exterior como, por ejemplo, la casa de Buenos Aires en más de US$ 1.200.000. Nosotros, como trabajadores, les propusimos invertir esa plata en la transformación de un 737, ya que hoy los aviones están tirados en el Aeropuerto de Carrasco. La inversión para transformar a ese avión en un carguero que operara en la región, ascendía a US$ 1:200.000 o US$ 1:500.000. Nuestra gente de carga llegó a tener avances importantes en cuanto a contratos con operadores de carga. Los operadores de carga, en el caso en que PLUNA tuviera un carguero, "bancaban" el 50% de la bodega por un período de doce a dieciocho meses.

Todo este tipo de cosas se presentó a este grupo empresarial y dijeron que no.

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

SEÑOR DOMÍNGUEZ.- Me parece importantísimo y negativo constatar que no ha habido movimientos o cambios en lo que va pasando, que más o menos conocemos.

Yo quisiera saber, en primer lugar, si como gremio no han tenido contactos con el Gobierno en estos días de conciliación y, en segundo término, si el sindicato de PLUNA y la Asociación Civil de Pilotos de Línea Aérea no tienen una propuesta que pueda dibujarse como una salida a esto. Evidentemente, estamos muy trancados con este tema. La interpelación, a mi juicio, no generó nuevas cosas; más allá de que fue muy extensa, me parece que no se avanzó demasiado. No pude participar porque no estaba acá, pero esa es mi visión general, aunque no la he leído en su totalidad.

Entonces, me parece que desde el ámbito parlamentario, lo que tendríamos que saber es si los trabajadores tienen una propuesta o algún camino definido. Como en este asunto se contactan tantas cuestiones, sería bueno saber cuál de todas ellas es el camino indicado y qué valores puede tener eso. Lo que pido es muy ambicioso, pero en este momento se necesita contar con una visión de los trabajadores para ver en qué medida eso está sobre la mesa. Y este es un ámbito interesante, que puede generar algún elemento de dinámica en esta situación.

SEÑOR ABDALA(don Pablo).- Lo que planteó el señor Diputado Domínguez me parece atinado y creo que podría complementarse en un aspecto específico.

Dada la situación que está planteada y desde el punto de vista estrictamente laboral creo que la discusión política, la interpelación, pertenece a otro plano o a otro tipo de responsabilidades o de valoraciones con relación al mismo asunto, en lo que hace los derechos de los trabajadores, me interesaría saber llegué un poco tarde y quizás ya lo dijeron cuál es su condición actual desde el punto de vista de la estabilidad laboral, en que condiciones están desde el punto de vista de la naturaleza jurídica de la relación que tienen con la empresa y qué perspectivas tienen, en la medida en que se ha dado un cambio en la actividad bastante radical que no sabemos si es transitorio o definitivo ¡ojalá no fuera definitivo!, cómo son los tiempos, hasta dónde pueden tolerar esta situación en las condiciones en las que están, y me refiero específicamente en lo que hace a la estabilidad laboral o a la condición laboral en general.

SEÑORA PASSADA.- Yo había formulado unas preguntas fuera de la versión taquigráfica, y como me tengo que retirar porque tengo otra reunión, quisiera que fueran respondidas, independientemente del planteo que acaba de hacer el señor Diputado Abdala.

SEÑOR ALBERTI.- Con respecto al PIT-CNT y al Director Nacional de Trabajo, Julio Baráibar, debo decir que estuvimos reunidos con el Secretariado Ejecutivo, donde llevamos las cartas que entregamos

a los señores Diputados, con el planteo de la empresa, nuestra respuesta y la denuncia al Director de Trabajo ante la carta enviada por la empresa 24 horas antes de comenzar la movilización.

Seguramente, según lo que nos dicen los compañeros del PIT-CNT, este tema se trate ante la OIT.

Por otro lado, cabe señalar que los trabajadores sí tenemos un plan alternativo y estamos buscando salidas, pero los Diputados tienen que entender que luego de un año de gestión deficitaria por parte de este grupo inversor los trabajadores calculamos que el déficit va a andar arriba de los treinta millones de dólares y no en los veintisiete que se mencionaron en el Parlamento; entendemos que son más, es medio complicado trabajar sobre un plan alternativo si antes no se discute por parte de las autoridades con este consorcio que tomó la empresa en julio de 2007 qué es lo que va a pasar con ese déficit. Ante cualquier interesado que podamos acercar la primera pregunta que nos hará es quién se va a hacer cargo de esa pésima gestión. Sin duda, si uno presenta y plantea que vamos a tener siete aviones regionales que en su totalidad están garantizados por el Estado uruguayo, los inversores tendrán mucho más afinidad de acercarse al proyecto o de empezar a discutir que con el planteo inicial, según el cual los privados iban a tener que hacer una inversión de forma determinada.

Pero traslado también la preocupación, aunque no tenemos la confirmación oficial, de que este grupo inversor ya comenzó a negociar la venta de PLUNA. Entonces, los trabajadores podremos tener plan alternativo, pero si antes nos ejecutan, sin duda, tendremos muchas más dificultades para llevarlo adelante. Y los trabajadores hemos presentado este plan alternativo para salir de esta situación al Directorio de PLUNA Ente Autónomo.

Acá hay dos ámbitos. Yo voy a hablar por el sindicato de PLUNA; los compañeros pilotos podrán hablar de su realidad, porque en los Consejos de Salarios y en los convenios colectivos negociamos en forma separada. En lo que refiere al sindicato de PLUNA, estuvimos entre noventa y cien días negociando con el PIT-CNT para lograr un convenio colectivo de cinco años con este consorcio, por el cual los trabajadores renunciamos a una cantidad de beneficios que habíamos conquistado en los diez años de Administración pasada. Cuando este grupo inversor comenzó a negociar después de julio de 2007, provocó que los trabajadores dejáramos por el camino una cantidad de beneficios para que PLUNA saliera adelante, porque aparentemente el déficit y la posibilidad de que PLUNA no saliera adelante se debía a que los trabajadores teníamos demasiados beneficios que había que recortar. Entonces, no solamente hicimos esa apuesta y negociamos a cinco años, sino que también, durante seis meses, todos los trabajadores trabajamos cuatro horas más sin obtener ninguna contrapartida salarial. O sea que pasamos de un sistema de 40 horas semanales a uno de 44, y esas cuatro horas de más, durante seis meses, la empresa no las pagaría. Es decir que dimos una cantidad de señales.

Tenemos una cláusula de estabilidad laboral hasta 2012, lo que hoy está haciendo que ellos también nos estén amenazando. Si bien tenemos convenios colectivos y hemos sido bastante responsables en todo este tema, los señores Diputados saben bien que la denuncia de un convenio colectivo la pueden hacer los empresarios cuando se les antoje. Por lo tanto, este asunto también está sobre la mesa.

Con respecto a la última negociación que estamos llevando a cabo, queremos aclarar que los Consejos de Salarios están totalmente trancados con esta empresa. En julio de 2007, cuando asumieron sus cargos, se comprometieron a presentar en julio de 2008 un sistema de categorías para toda la organización, exceptuando a los pilotos. Durante trece años la empresa PLUNA no fue categorizada. En la última convocatoria de los Consejos de Salarios negociamos en forma tripartita, pero ellos no presentaron nada. Por si fuera poco, la semana pasada nos dijeron que no pueden presentar nada porque la conciliación amenaza el plan de categorías. Esto significa que a ellos cualquier cosa les sirve para no contemplar los planteamientos realizados hace doce meses.

Reitero que para nosotros los Consejos de Salarios están trancados. Desde la primera convocatoria a dichos Consejos, en el año 2005, hemos postergado la discusión de las categorías. Primero fue porque PLUNA estaba fundida, estaba con el negocio de VARIG y no se sabía si seguía o no. Después hubo que buscarle un socio estratégico, por lo que en la segunda convocatoria a los Consejos de Salario también dejamos de lado las categorías. Conseguimos todo, pero en la tercera convocatoria estamos al borde de que ese tema tampoco se contemple.

Hasta el 31 de octubre no sabemos cuál será el resultado final. Los trabajadores vamos a realizar un planteamiento respecto a las categorías, y seguramente el Poder Ejecutivo tendrá que laudar.

SEÑOR TRONCOSO.- Soy delegado sindical ante los Consejos de Salarios desde el año 2005. Nunca arribamos a ningún acuerdo con la nueva empresa pues el año pasado su propuesta fue reducir a la mitad los salarios de los pilotos. El salario nominal básico de un piloto de un Boeing 767 intercontinental iba a rondar los US$ 1.625. Como ejemplo puedo decir que un vuelo de Montevideo a Miami demora nueve horas y vuelan tres pilotos un Comandante y dos Primeros Jefes Oficiales y cada uno cobra, aproximadamente, US$ 240 por hora de vuelo, es decir unos US$ 18.000 por mes.

No estamos pidiendo ganar como los pilotos de American Airlines, pero tampoco queremos que nos digan que vamos a ganar US$ 1.625 por mes. Si bien nos decían que nos iban a pagar de acuerdo con las horas de vuelo, lo cierto es que la reducción salarial era de 50%. Un piloto intercontinental de PLUNA ganaba $ 70.000 mientras que los pilotos regionales cobramos, aproximadamente, $ 54.000 líquidos. ¡Esa es la realidad!

En los tres llamados a Consejo de Salarios que tuvimos lamento no haber traído las Actas, el Poder Ejecutivo ha instado a que mantuviéramos reuniones bipartitas para analizar este tema, porque si bien los Consejos de Salarios convocan a los pilotos de líneas aéreas y a las empresas aeronáuticas, en estos momentos la única empresa aeronáutica es PLUNA y los pilotos de línea aérea en Uruguay somos los pilotos de PLUNA. Tenemos la doble condición.

No se ha avanzado en nada. De hecho, el otro día plantearon que los pilotos de Boeing 767 no volaran más esa nave se va a devolver el avión y pasarían a volar Bombardier CRJ 900, con el salario correspondiente a un piloto de Bombardier. Sabemos que los salarios no se pueden rebajar. Ellos siempre están dispuestos a asumir todos los riesgos en cualquier instancia que se dirima en otro lado obviamente, ellos pueden reducir los salarios, pueden despedir personal; tenemos claro que se trata de una empresa que se rige por el Derecho Privado, en instancias que terminan más allá de las buenas intenciones de comunicación y de diálogo. En ese aspecto son muy distantes y fríos, y no les importa.

Todos los problemas de PLUNA comenzaron el 16 de mayo. Ese día ya tenían resuelto suspender la línea a Madrid. Se dice que por culpa de la línea a Madrid o por culpa del déficit de PLUNA la empresa nunca está en condiciones de definir qué futuro salarial estaría dispuesta a asumir. Siempre hay una excusa para postergar.

En definitiva, no tenemos ninguna definición, y no porque a nosotros no nos interese, pues ya nos pronunciamos a favor de las pautas del laudo sugerido por el Poder Ejecutivo. Eso es lo que hizo el sindicato de pilotos.

Con respecto a la pregunta de la señora Diputada Passada en relación a los vuelos directos a Madrid sin escala en Río de Janeiro, debemos decir lo siguiente. El Boeing 767 el Comandante Zas lo puede aclarar es un avión para nueve o diez horas de vuelo. Como los señores Diputados saben, llegar a Madrid implica 12 o 13 horas de vuelo. El avión vacío pesa 90 toneladas, y el máximo peso de despegue es de 185 toneladas. Puede llevar 40 toneladas de carga y el resto de combustible. Ahí estaríamos en 130 toneladas, y tendríamos 55 toneladas para completar. Sin embargo, para viajar a Madrid en forma directa se necesitan 75.000 kilos de combustible. Entonces, forzosamente tendrán que ir menos pasajeros o carga para poder llevar el combustible necesario para viajar en forma directa. Con la escala en Río de Janeiro eso se evitaba.

De esta forma, ¿qué se evitó la empresa? Se evitó poner a cuatro pilotos volando durante veinte horas. Este es el tiempo que se demoraba en llegar a Madrid desde Montevideo. Los tiempos están reglamentados internacionalmente para el descanso de los pilotos, pues si llega a pasar algo el seguro no paga nada. Desde que el piloto y los auxiliares de cabina nos presentábamos en el aeropuerto de Carrasco hasta que llegábamos al aeropuerto de Barajas pasaban dieciocho o veinte horas. La reglamentación uruguaya permite que hasta diecisiete horas se vuele con tres pilotos. Entonces, volando en forma directa a Madrid, se vuela trece horas, lo cual implica quince horas de servicio. En definitiva, con la escala en Río de Janeiro la empresa se ahorra un piloto. No les importó llevar 15 toneladas menos de carga ni no poder llenar el avión de pasajeros. Independientemente de que en Madrid haya 38 grados de temperatura y que una de las pistas del aeropuerto de Barajas tengas 4.000 metro de largo, no puede ocupar los 240 asientos que tiene el avión.

Esto es lo que le pasa a COPA para venir en forma directa a Montevideo desde Panamá con un avión 737-700. Viaja con un máximo de 110 pasajeros, independientemente de tener 140 lugares. Debe priorizar su peso de despegue en combustible.

En suma, no se optimiza el rendimiento de la aeronave, y todo por no hacer la escala en Río de Janeiro.

SEÑOR ALBERTI.- Esta empresa se ha dedicado a tener una estructura de élite en los cargos superiores. Los señores Diputados deben saber que todo el cuerpo gerencial de PLUNA es extranjero: chilenos, argentinos, brasileros y llegaron a traer mexicanos con salarios muy superiores a los mencionados por el señor Troncoso, en sustitución de todos los uruguayos que hubo durante mucho tiempo. Ahora también empiezan a agregar Directores. Aparentemente, los pilotos no tienen ningún tipo de conocimiento y para eso deben traer pilotos desde Argentina para que trabajen como Directores de Operaciones.

La masa salarial de PLUNA ha aumentado en ciertos lugares. Ellos han decidido que su cuerpo de confianza no sea nacional sino extranjero, y muy bien pago. No solo les pagan los salarios, sino también colegios privados para sus hijos y el alquiler de su vivienda.

Hoy, luego de la reunión de la Mesa Directiva, solicitamos una entrevista con el señor Ministro de Transporte y Obras Públicas para conocer en detalle en qué estaba la conciliación y su opinión acerca de la operación no regular que se nos está presentando a los trabajadores. En este proceso no hemos tenido ningún contacto ni convocatoria por parte de PLUNA Sociedad Anónima o de PLUNA Ente Autónomo para conocer en qué va la conciliación y si es cierto, como dice el señor Campiani, que el plan de negocios está aprobado.

Esto lo solicitamos el día de hoy, y todavía no hemos tenido respuesta.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión va a tratar de comunicarse con la contraparte directa, en este caso el señor Campiani, invitándolo a participar. Se le hará llegar la versión taquigráfica para que venga informado y dé su punto de vista sobre el tema. Nos parece que este es un primer paso. A la vez, remitiremos la versión taquigráfica al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por todo el encare que se ha dado de eventuales violaciones de los derechos laborales, así como al Ministerio de Transporte y Obras Públicas, más allá de que ustedes posiblemente sean recibidos antes de que les llegue esta versión.

Compartimos lo que decía el señor Diputado Domínguez en el sentido de que una propuesta del sindicato tiene mucha vigencia hoy día. Desde el punto de vista táctico sería importante plantearlo, dado que hasta podría reclamarse en una instancia como esta, de conciliación, algo así como no innovar hasta tanto todos los elementos estén en conocimiento de las partes. Además, nos pueden hacer llegar por Secretaría cualquier propuesta.

Agradecemos su presencia y quedamos a las órdenes.

(Se retira de Sala la delegación del sindicato de PLUNA y de la Asociación Civil de Pilotos de Líneas Aéreas)

(Ingresa a Sala una delegación de trabajadores de la Intergremial Marítima)

—La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a la delegación de la Intergremial Marítima integrada por los señores Carlos Martínez, Roberto Cuba, Máximo Bermúdez, Álvaro Etchepare y Eduardo Pedroza. Les pedimos disculpas por la demora, pero hemos recibido a varias delegaciones que plantearon temas complejos.

SEÑOR MARTÍNEZ.- Trabajamos en el servicio de remolque del Puerto de Montevideo, y uno de los problemas más importantes que tenemos es la carga horaria. El Uruguay tiene dos empresas de servicio de remolque: una se llama Reyla S.A Grupo Boluda y la otra Kios S.A. De todos los barcos que entran y salen, una hace el servicio de remolque del 80% o 90% y la otra del 10% o 20%.

Tenemos un sistema de veinticuatro horas de trabajo y veinticuatro de descanso. La disposición marítima Nº 106, cuya copia dejamos a los señores legisladores, establece que debe haber un período de descanso de acuerdo con el período de trabajo, y que nunca en veinticuatro horas se puede trabajar más de catorce, de las cuales hay que descansar seis, y de las seis hay que dormir tres. Por la particularidad del trabajo se da una acumulación de fatiga que debería suplirse con un descanso adecuado a esa fatiga que se generó. O sea, si nosotros trabajáramos ocho horas y descansáramos dieciséis estaría correcto. Si trabajáramos veinticuatro y descansáramos cuarenta y ocho no habría una acumulación de fatiga. Lo que nosotros tenemos es una acumulación muy grande de fatiga por las características del trabajo. Hay que entrar barcos de gran porte a diferentes horas. El Puerto trabaja las veinticuatro horas, mucho más que antes, o sea que la jornada se hace más fatigosa aun. No hay horarios para comer ni para dormir, es mucha la permanencia a bordo y hay que estar en alerta constante. Por ejemplo, hace tres o cuatro años se prendió fuego un barco con seis toneladas de amoníaco, y había ciento veinte mil litros de gasoil que podían haber producido un daño ecológico impresionante. Hubo que apagarlo y estar allí el tiempo necesario: veinticuatro o treinta y seis horas. Lo contrario hubiera significado un daño tremendo al país. Por eso hay que estar activo. Se han hundido dos barcos de la empresa Reyla S. A. el Petersen y el Fritjhoft, en el que murió un compañero trabajando en el Puerto de Montevideo, y obstaculizaron durante dos o tres días la entrada y la salida porque el canal estaba tapado. Este no es un trabajo fácil. Es un trabajo de mucho riesgo y se debe regular. Pero la Prefectura es la que regula, y entendemos que está regulando para la empresa pero no considera al trabajador que, en definitiva, es la esencia de todo. De nada vale todo el desarrollo si las condiciones en que trabaja la persona no son consideradas.

Pero no hemos tenido eco en eso. A pesar de que la disposición marítima Nº 106 la hizo la Prefectura Nacional Naval en función de lo establecido por la OIT y de acuerdos que el país ha suscrito, no se regula ni se controla. Se puede decir que las características de este trabajo son diferentes a las de un barco en ultramar, y es diferente en todos los aspectos. Parecería más fácil porque uno está en la casa, en el muelle, está cerca, pero es más difícil, porque en un barco en ultramar uno trabaja y tiene su descanso, vive totalmente distinto, con sus tiempos más organizados. Porque el no tener tiempo para dormir y comer trae enfermedades que son incurables, que no se pueden corregir, como la diabetes o la hipertensión. Eso es por no comer ni dormir a las horas correctas. Se necesitan descansos adecuados.

Apelamos a ustedes, si pueden entender nuestro planteo, y quedamos a sus órdenes para cualquier aclaración.

SEÑOR POZZI.- Quiere decir que ustedes trabajan en un régimen de veinticuatro horas de trabajo por veinticuatro horas de descanso. En esas veinticuatro horas que trabajan, tal vez antes tenían una gran parte de tiempo libre y otra parte ocupado; hoy tienen la mayor parte de ese tiempo ocupado porque hay más movimiento en el puerto de Montevideo porque tienen más trabajo los remolcadores o por lo que fuera, están navegando o a la orden más tiempo, producto de todo ese movimiento que hay. Todo ello determina que no se esté cumpliendo la reglamentación de Prefectura en cuanto a las seis horas de descanso y el dormir tiempo adecuado.

Ustedes plantean que, específicamente, en las empresas Reyla y Kios, se vaya a un régimen de veinticuatro por cuarenta y ocho. ¿Hay alguna otra de las que andan en el Puerto de Montevideo que trabaje en régimen de veinticuatro por cuarenta y ocho?

SEÑOR MARTÍNEZ.- Las lanchas de los prácticos del Puerto de Montevideo tienen un sistema de veinticuatro por cuarenta y ocho. Inclusive, una de las personas encargadas de la sociedad de prácticos, me había comentado que le había dicho el Prefecto que iba a ver cómo hacían porque era demasiado trabajar veinticuatro horas, a pesar de que descansaban cuarenta y ocho. O sea que llegaron a un acuerdo con la gente, porque en un régimen de veinticuatro por cuarenta y ocho, aunque se acumulaba fatiga, con los dos días que tenían libre, volvían a estar en condiciones de trabajar.

Aquí hay un compañero que trabaja en otra empresa del Buceo que también tiene el mismo sistema de veinticuatro por cuarenta y ocho. Es decir que los remolcadores serían los que no estarían cumpliendo con la reglamentación.

SEÑOR ETCHEPARE.- En el último incidente se hundió el "Ederra 3" y murieron tres prácticos por un tema de fatiga y acumulación de trabajo.

En la empresa que trabajo, por el sistema mediado por el SUNTMA, se llegó a obtener un régimen de veinticuatro por cuarenta y ocho, pero fue todo haciendo cumplir la normativa vigente. La empresa no quería por ningún motivo poner tres marineros. Está pasando que el patrón es la única persona que trabaja los 365 días del año, las veinticuatro horas. Ha pasado que en navegación veníamos hacia el puerto y estaba durmiéndose en el timón de la embarcación. Nos íbamos a dar contra la escollera. Ese es el caso puntual en esta empresa pero hay muchos más antecedentes.

El tema es que las empresas, por razones económicas, están poniendo en riesgo el capital humano y económico.

Todos necesitamos trabajar pero con las medidas lógicas para conservar la vida.

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- Es un gusto recibir a la Intergremial Marítima. Nosotros tuvimos oportunidad de conversar en nuestro despacho hace poco tiempo este asunto

Alcanzo a comprender el trasfondo de lo que aquí está planteado, entre otras cosas, porque fui Director del Puerto hace muchos años. De aquel tiempo recuerdo perfectamente cuál es la realidad que se vive en el sector marítimo y, en particular, en la actividad de los remolques, donde la competencia es muy intensa y el mercado no da para tanto. Por eso, entre otras cosas, hay dos empresas. Inclusive, una tercera que, ustedes recordarán, en su momento se intentó impulsar a partir de una cooperativa que se ensayó entre los trabajadores de la División Marítima de la ANP y algunos remolcadores del Estado que pasaron en concesión, fracasó porque el mercado no da para tres empresas; da para dos. Supongo que a eso debe atribuirse la rigurosidad del trabajo. Pero no debe justificarse necesariamente por ello. En eso estamos todos de acuerdo.

Quiero formular una pregunta doble. Por un lado, naturalmente, estas cosas se facilitan en la medida en que lleguemos a acuerdos. Desde ese punto de vista quería consultarlos en cuanto a qué es lo que han percibido con relación al sector empresarial. Conozco a los accionistas de las dos empresas. En un caso se trata de gente de nuestro medio, de larga tradición en el tema que yo, al menos, respeto mucho y tengo muy buen concepto de ellos. Me refiero al ingeniero Guarino. El otro grupo, Kios, es el de los accionistas chilenos. La primera pregunta tiene que ver con eso. Específicamente, ¿qué receptividad podemos tener a los efectos de llegar a alguna resolución que cuente con la aceptación y permita encontrar un margen de articulación y de entendimiento con el sector empresarial? En segundo lugar, quisiera saber porque no lo tengo claro si desde el punto de vista formal las condiciones de trabajo están establecidas a nivel de convenio colectivo, de la reglamentación de la Prefectura o una combinación de ambas cosas. ¿Cuál es el sustento jurídico? Francamente, no lo recuerdo. ¿Es, simplemente, un contrato de trabajo o un acuerdo entre trabajadores y empresarios que está inscripto en el Ministerio?

SEÑOR BERMÚDEZ.- El acuerdo laboral con la empresa se firmó en 1980 con el telegrama de despido en la mano. En aquellos tiempos en la empresa Reyla se nos rebajó el 50% el salario y se nos pasó a un régimen de veinticuatro por veinticuatro. Hay documentos de la fecha en que se firmó. Inclusive, la empresa puso delegados que la representaron para firmar. No fue un acuerdo tripartito porque no fuimos representados por ningún gremio ni por la Intergremial. Con respecto al trabajo, seguramente, cuando el señor Diputado era Director del Puerto, nosotros teníamos un régimen de dieciséis por treinta y dos. Siempre fue ese régimen. Después, cuando se podían hacer esos artilugios, vino el veinticuatro por veinticuatro. Yo fui uno de los perjudicados porque, como varios compañeros, tengo hijos y me vi obligado a firmar, como lo haría cualquier ser humano para no quedarse sin trabajo. Después, eso siguió.

Eso no contempla el régimen laboral de toda la marina. Ellos implantan un régimen de ultramar, pero son otras las condiciones de vida. Allí uno tiene su cabina, sus ocho horas de guardia y sus dieciséis horas de descanso. Por ejemplo, hay gente que no sabe las normativas de ultramar. Ellos aplican el régimen de veinticuatro por veinticuatro pero en ultramar es diferente: salimos ahora y volvemos dentro de seis meses. Ustedes me dirán: "¿Cómo, salen ahora y vuelven dentro de seis meses?" Pero ahí está contemplado el descanso trabajamos nada más que ocho horas, cumplimos la guardia y, si queremos hacer horas extra, las hacemos en la cubierta. Tenemos nuestra cabina, desayuno, almuerzo y cena, sábanas limpias y un lugar de recreación para los momentos libres con televisión y mesa de ping pong. Acá es totalmente diferente porque

estamos veinticuatro horas a la orden del remolcador. Para empezar, no tenemos cocinero ni comida, y está vigente que nos corresponde la comida; pero tampoco la tenemos.

Hay un montón de cositas que se suman y hacen una montaña.

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- ¿Ha habido algún reclamo formal o instancia de diálogo ante las empresas?

SEÑOR BERMÚDEZ.- Tuvimos varias conversaciones. Ya mandamos esa nota y demoraron cincuenta y pico de días en contestarla. Inclusive, uno de nuestros compañeros tuvo que ir una semana después a pedir que la contestaran, porque lo que nosotros queremos es llegar a un buen acuerdo. ¿Por qué no podemos volver al régimen de dieciséis por treinta y dos, que sería lo legal? Somos elásticos si ellos proponen el régimen de veinticuatro por cuarenta y ocho, porque queremos mantener el trabajo, pero el tema fundamental es la fatiga. Como dijo el compañero, nosotros salimos con un patrón solo y con un Jefe de Máquina, que trabaja los treinta días del año veinticuatro horas. Con ese ritmo ningún ser humano puede estar vivo. Si salimos por quince días va un patrón solo y ¿no duerme? ¿No come? Yo como subalterno no puedo manejar el remolcador, no tengo facultades ni conocimiento para hacerlo. La derecha de la ley no me permite estar en el puente solo si no hay un superior que me dé una orden. Están ocurriendo accidentes dos por tres, a causa de la fatiga laboral. Nosotros tratamos de prevenirlos, entre otras cosas porque estamos nosotros abordo.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Más o menos conozco el planteo que han hecho ustedes, porque yo trabajé en la Inspección General del Trabajo hace algún tiempo. Creo que la regulación de las condiciones de trabajo en los barcos es uno de los temas que está pendiente, y me parece importante que la Comisión se aboque a esto. Pero no quiero dejar pasar la oportunidad de referirme a un tema que los toca tangencialmente.

En reiterados oportunidades hemos tenido la visita de trabajadores de la pesca, quienes nos han planteado las discriminaciones que sienten porque no están afiliados al sindicato. Se nos ha dicho que no se les permite trabajar, que son objeto de violencia y, además, la Comisión tiene pendiente una serie de denuncias para su tratamiento. Entonces, quería que estuvieran enterados de este tema y que, en todo caso, lo pusiéramos en la agenda, a menos que quieran dar una respuesta primaria al respecto, ya que sabemos que hay algún trámite que se está llevando adelante en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con relación a discriminación sindical. Soy de los que creen que hay que militar en los sindicatos, más allá del partido al que uno pertenezca. Creo en los sindicatos únicos, pero también considero que quien hace uso de la opción de no querer integrarlos no puede ser discriminado en su trabajo. Dejo planteado este tema y si alguno quisiera responder me gustaría saberlo, si no en algún momento vamos a convocarlos por lo menos, voy a anunciar mi intención de hacerlo para dialogar sobre esto.

SEÑOR MARTÍNEZ.- Me gustaría continuar un momento sobre el tema en cuestión.

Con respecto a la pregunta acerca de la empresa Guarino, quiero decir que no está más, se vendió a Grupo Boluda de España, o sea que ya son extranjeros.

Estas notas que ustedes ven que están firmadas por todos pueden ser un poco aclaratorias a la pregunta. Están firmadas en todas las oportunidades por los sindicatos, por el Centro de Maquinistas Navales, por el SUNTMA y, a su vez, está avalada por la firma de cada trabajador, por un 98% de los trabajadores que participan de la empresa. Entonces, creo que esto es un poco una respuesta. Del total de los trabajadores solo dos personas no firmaron por otro acuerdo. Es bastante representativa la nota que hacemos y tiene un aval importante

Con respecto al tema del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social quiero decir que ha ido gente del Ministerio a ver la situación de los barcos. Inclusive, evaluaron disposiciones que había avalado Prefectura porque la marina mercante depende de la Prefectura como, por ejemplo, algo muy importante y que no es tan simple, que son los chalecos salvavidas. No se podía trabajar con los que Prefectura había autorizado. El Ministerio hizo una observación que consta en esta nota que tengo en mi poder, de la cual también se puede sacar copia. O sea que el Ministerio trabaja a nivel nacional y también se está introduciendo dentro del Puerto

para ver la situación en la que están los trabajadores, no solamente en cuanto al calzado y la vestimenta sino también en la seguridad para el trabajo, y aconseja otro tipo de salvavidas y da un plazo a la empresa para que lo haga, porque es un tema de seguridad. No se puede trabajar con un salvavidas de corcho grande, sobre todo en invierno que la gente se pone más ropa; no se tiene capacidad de movimiento. ¿Por qué no se usa el otro salvavidas? Probablemente, porque cueste US$ 20 más que el de corcho. Otro tipo de gente que trabaja en el Puerto de Montevideo lo hace con ese salvavidas más cómodo. Yo pienso que eso no puede estar discriminado por la función que se desempeñe, porque se trata de seres humanos y todos tenemos los mismos derechos. Por lo tanto, los salvavidas deben ser buenos y para todos iguales. El Ministerio ha puesto una cuota diferente.

La Marina Mercante tema que sí es de fondo está regulada desde siempre por la Armada Nacional, por la Prefectura y no debe ser así. La Dirección de Marina Mercante debe ser un organismo diferente que dependa del Ministerio de Transporte y Obras Públicas o de que quien se considere. En este tema de Marina Mercante intervienen los Ministerios de Transporte y Obras Públicas, Defensa Nacional, Educación y Cultura, Trabajo y Seguridad Social y Ganadería, Agricultura y Pesca, de acuerdo con el área específica. Entonces, debería existir una coordinación entre todos esos Ministerios, entre todas esas áreas ejecutivas para poder llevar adelante la Marina Mercante, para que realmente los civiles podamos hacernos cargo de nuestra marina civil, que es marina de trabajo.

A las pruebas me remito. Por ejemplo, cuando hay un problema laboral, riesgo en el Puerto, incendios, somos nosotros, los marinos mercantes, los que salimos a resolverlos. La Marina Militar tiene otra tarea y no debe ser quien regule a la Marina Mercante, porque se establece una interrelación con las empresas que crea una cierta dependencia. Civiles con civiles es una cosa; militares con civiles es diferente. Es otra tarea la de ellos; es específicamente diferente. Nosotros debemos entender eso. Creo que se puede hacer; hay gente capacitada. Hay una Dirección Fluvial y Marítima, pero no funciona. El tema es que funcione de acuerdo con las necesidades del área marítima, o sea que debe ser civil y controlada por civiles.

SEÑOR POZZI.- Quiero que conste en la versión taquigráfica que estoy totalmente de acuerdo con lo que ha dicho el señor Martínez. Es verdad que la Marina Mercante tiene que ser regulada por fuera de la Prefectura Nacional Naval, así como también que la enseñanza marítima no puede estar regulada por la Armada Nacional. En eso se está trabajando y los compañeros lo saben. Creo que muchos problemas de los que hoy existen pueden empezar a solucionarse si se pararan las aguas y si cada cual estuviera donde tiene que estar haciendo lo que tiene que hacer.

Apoyo lo dicho por el señor Martínez, que supongo que es representativo de lo que piensan sus compañeros que están acá.

Nos queda definir si citamos a los responsables de las empresas para ver si podemos tener algún camino de diálogo en esto.

SEÑOR CUBA.- Quiero agregar algo más con respecto a este tema.

En una época se formó el Registro de Marina Mercante, en el cual los trabajadores teníamos participación. Hoy no tenemos participación, entonces nos sentimos perjudicados por la regulación de Prefectura. Todos los días nos llegan notas, del litoral más que nada, de las violaciones que se están suscitando y que Prefectura está permitiendo como, por ejemplo, de remolques que se mueven con tripulación que no está registrada o con menos tripulación de la debida. Inclusive, hay navíos que de noche se están haciendo a "la Plata" en una zona comercial con tripulación mínima, que es la que Prefectura exige como seguridad. Hace años que estamos luchando porque vemos que los trabajadores, los marítimos, estamos de espaldas al mar. A veces somos como pelotita de ping pong entre los cinco Ministerios y nunca nadie nos atiende. La idea de la Intergremial, más que nada, es que se forme un anexo marítimo que atienda esta parte y que, como civiles que somos, salgamos de la órbita de Prefectura, porque son exigencias militares que nos sancionan y nunca podemos revertirlas ya que si vamos a un Tribunal de Faltas son cinco militares contra un civil. Para nosotros, la Marina Mercante y también la hidrovía, resultan importantísimas. Notamos que estamos al margen de una hidrovía, que tenemos puerto base y no podemos competir con los paraguayos ni con las banderas panameñas que vienen al Río Uruguay. Es importante que los señores legisladores tomen nota de

que la Marina Mercante, o la parte fluvial, debería contar con un lugar en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o en el de Transporte y Obras Públicas, en el cual se atienda solo a los civiles.

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- No vamos a iniciar ahora un análisis en profundidad de la política referida a la Marina Mercante, pero quiero dejar constancia de que en términos generales comparto el reclamo y lo suscribo. Me parece que el país tiene el desafío de desarrollar su Marina Mercante, y desde el punto de vista institucional parte de la solución tiene que ver con jerarquizar la Dirección de Transporte Fluvial y Marítimo que ya existe, transfiriendo competencias de la Prefectura Nacional Naval, lo cual no quiere decir que esta deje de cumplir la función que le corresponde como policía marítima, tanto en el recinto portuario como en las dársenas y en el antepuerto. Reitero que coincido con el planteamiento en general.

Voy a dejar una pregunta final con relación específicamente a la reivindicación, que es importante tener presente. Quienes nos visitan han sido claros en que no están de acuerdo con el régimen de trabajo que han descrito y en algún sentido hicieron referencia a que el régimen anterior, el de las dieciséis por treinta y dos, era más benévolo que este. Concretamente, quiero saber si daría satisfacción al reclamo que se plantea volver a ese régimen.

SEÑOR PEDROZA.- Todos nosotros sabemos que el tema marítimo no es nuevo en este país; históricamente existió la Marina Mercante y pienso que está reglamentada, regulada y legislada. Luego, sucedieron desregulaciones que nos llevaron a no respetar lo que está legislado, porque el régimen de ocho horas de trabajo está legislado dentro de la Marina Mercante. Obviamente, por razones de intereses no sé de quién pensamos que de los armadores eso se fue desregulando. Nuestra exigencia es que eso se respete.

Obviamente, respetamos que Prefectura es la policía marítima y exigimos que actúe como tal. Estamos intentando sacar los registros del personal civil de la órbita del Ministerio de Defensa Nacional. No estamos contra la Prefectura Nacional Naval; lo exigimos para evitar lo que recién se dijo con respecto a la inseguridad que hay a bordo de los barcos, la forma de trabajo de muchas empresas con el mínimo personal o personal no habilitado.

Nosotros cumplimos con todas las exigencias y hacemos muchos cursos para estar habilitados; recibimos preparación para estar arriba de un barco. Las empresas. por razones económicas, embarcan a cualquier persona; a veces exigen solo una cédula, no la libreta de navegación que nosotros obtenemos a través de la realización de una serie de cursos. En el interior del país, en Nueva Palmira y Fray Bentos, debido al crecimiento que ha habido se está embarcando a cualquier persona y nosotros estamos en contra. Por eso hacemos esa exigencia a la Prefectura Nacional Naval.

El país no ha acompasado el crecimiento que hay en este momento en cuanto a legislación y a condiciones de trabajo. Por lo tanto, pedimos que se actúe de acuerdo con la situación actual; el país ha crecido mucho, el puerto ha crecido tremendamente, tal como todos lo sabemos. Antes, cuando hacíamos veinticuatro por cuarenta y ocho horas, el régimen podía servirnos porque no había las exigencias que hay hoy, ya que el trabajo se multiplicó. La relación, ya sea veinticuatro por cuarenta y ocho, u ocho por dieciséis, debe ser de ocho horas diarias.

Además, quiero decir que acompaño el planteamiento que realizaron mis compañeros.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión ya se ha planteado la realización de una entrevista con la Prefectura Nacional Naval en función de las situaciones a que hizo referencia recién el señor Diputado Iturralde Viñas. Por tanto, vamos a solicitar a Secretaría que incluya este tema en la agenda de manera que conozcamos el punto de vista de la Prefectura acerca de lo que se ha planteado.

Es importante enviar la versión taquigráfica al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, fundamentalmente a la Inspección General del Trabajo, y tendríamos que reunirnos con la contraparte que, en este caso, sería Kios S.A y Reyla S.A., para que también nos plantearan sus puntos de vista. Esta es la línea de trabajo que nos hemos trazado.

Con respecto al otro tema más general, conjuntamente con el señor Diputado Pozzi, de nuestro sector político, estamos trabajando acerca de un proyecto de ley que permita avanzar en un espacio en el cual la Marina Mercante tenga sus propias reglas de juego, independientemente de lo que se define para la Marina de Guerra del país. Por tanto, cuando tengamos el borrador definitivo nos gustaría hacérselo llegar a ustedes para que realicen los aportes que estimen convenientes, que luego compartiremos con toda la Comisión porque, como decía recién el señor Diputado Pablo Abdala, partimos de la base de que hay acuerdo.

SEÑOR DOMÍNGUEZ.- Reitero las disculpas de la Comisión. Soy integrante de la Comisión de Transporte y Obras Públicas. Me hago eco de todo lo que se ha señalado acá y, por supuesto, hay inquietudes que datan de muchos años. No olvidemos que uno de los aspectos que quedó bastante colgado en la Ley de Puertos fue precisamente la atención a los trabajadores marítimos y fluviales. Comienza un trabajo que se va a extender a lo fluvial; yo estoy en Paysandú y sé que nos estamos moviendo a efectos de que empiece a desarrollarse el cabotaje. Además, ya empiezan los pequeños problemas. El otro día hubo un conflicto con una tripulación de argentinos en Nueva Palmira.

También tenemos presente que está muy candente el tema de la educación, por esa confrontación que siempre hubo en cuanto a cómo se prepara el personal marítimo y fluvial. Por tanto, solicito que la versión taquigráfica de esta reunión también sea enviada a la Comisión de Transporte y Obras Públicas a efectos de seguir trabajando en los aspectos que nos corresponden.

SEÑOR PEDROZA.- Si bien todos pertenecemos al mismo gremio, estamos en dos áreas diferentes. Nosotros estamos por cuestiones fluviales, cabotaje y ultramar, es decir, por transporte marítimo. Se introdujo en esto el tema de la pesca. Yo no voy a hablar de eso porque aunque pertenecen a un mismo gremio se trata de una realidad diferente. Por lo tanto, desconozco lo que se ha planteado y me gustaría que eso se señale en la Comisión que se ocupe del sector de la pesca. El transporte marítimo y la pesca son actividades diferentes.

SEÑOR ETCHEPARE.- Cuando se van a hacer las campañas a la boya petrolera, tanto Kios S.A. como Reyla S.A. llevan un patrón menos. Si hay un derrame, eso puede generar daño ecológico y económico. Esto es lo que ocurrió con el San Jorge y también en el siniestro que hubo en la zona de servicio el día 4 de junio, donde chocaron dos buques. Ese daño ecológico y económico ocurrido tiene que ver con un jornal de un tripulante por barco. Creo que esto no justifica la magnitud del tema y el daño que podría generar en una temporada en Punta del Este, por ejemplo. Apenas se trata de dos o tres puestos de trabajo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Ha quedado claro.

La Comisión agradece su participación y otra vez pide disculpes por haberlos hecho esperar.

Se levanta la reunión.